

見て見ぬふいをしないために、さらに 知ること②

◆特に、**パワーハラスメント**について

かつての雇用対策法が、令和元年5月の改正によりパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務づけられたことで、「パワハラ防止法」と呼ばれるようになりました。これにより、「パワハラはダメだよ。」と法律が明確に述べたこととなり、パワハラの定義も整理されました。以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、または該当しないと考えられる例です。(例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提であり、事案の状況等によって判断が異なる場合があります。)

◆「パワハラと指導 線引きは難しい？」

6 類型		パワハラに 該当する と考えられる例	該当しない と考えられる例
①	身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ◆殴打や足蹴を行う ◆相手に物を投げつける 	<ul style="list-style-type: none"> ◇誤ってぶつかる
②	精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ◆人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ◆業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ◆他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す ◆相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メールなどを相手を含む複数の労働者宛てに送信する 	<ul style="list-style-type: none"> ◇遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ◇業務内容や性質などに照らして重大な問題行動をした労働者に一定程度強く注意をする
③	人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ◆自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり自宅研修させたりする ◆1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる 	<ul style="list-style-type: none"> ◇新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修などの教育を実施する ◇懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
④	過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ◆長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ◆新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに厳しく叱責 ◆労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる 	<ul style="list-style-type: none"> ◇労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ◇業務の繁忙期に、業務上の必要性から、担当者に通常よりも一定程度多い業務の処理を任せる
⑤	過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ◆管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ◆気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない 	<ul style="list-style-type: none"> ◇労働者の能力に応じて一定程度業務内容や業務量を軽減する
⑥	個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ◆労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ◆労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する 	<ul style="list-style-type: none"> ◇労働者への配慮を目的として、家族の状況などについてヒアリングを行う ◇労働者の了解を得て、性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す



◆【正式名称…】労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
 (労働施策総合推進法) ↓ 女性活躍・ハラスメント規制法

※ 成立した背景の一つには、パワハラや関連する行為に対する相談件数が増加しており、私たち市民の関心も高いことがあげられます。